



ASSOLOMBARDA

Addì 15 Luglio 2014 in Milano, presso la sede di Assolombarda

tra

la Società BOLTON ALIMENTARI S.p.A nelle persone dei sigg. Paola Bergamini, Alessia Calì, Romy Cattaneo, Fabio Fiordelisi

Assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Alessandro Glisenti e da Unindustria Como nella persona del Sig. Fabio Corti

e

La FAI-CISL nazionale nella persona del Sig. Roberto Vicentini

La FLAI-CGIL nazionale nella persona dei Sigg. Mauro Macchiesi, Angelo Paoella

La UILA-UIL nazionale nella persona dei Sigg. Pietro Pellegrini, Alice Mocci, Giulia Sbarbati

le strutture territoriali interessate

il coordinamento delle RSU

si sono incontrati per la contrattazione di secondo livello relativa al triennio 2014 – 2016.

Premesse:

In un contesto generalmente recessivo ormai perdurante da alcuni anni, anche il settore alimentare, storicamente definito anticiclico, segna significativi elementi di contrazione. Le categorie delle conserve ittiche e di carne manifestano segnali in linea con lo scenario generale.

In tale contesto, l'aumento del costo delle materie prime e la crescente difficoltà di trasferire tale incremento sul prezzo al consumo, produce un significativo decremento della marginalità e della capacità competitiva aziendale, soprattutto nei confronti di concorrenti che hanno i propri siti produttivi in paesi più vicini ai luoghi di approvvigionamento della materia prima e pertanto costi di produzione decisamente inferiori.

In tale difficile contesto, Bolton Alimentari ha proseguito nelle sue scelte di rafforzamento della propria presenza industriale nel nostro Paese, sia attraverso importanti investimenti industriali sul sito storico di Cermenate che attraverso l'acquisizione del business Simmenthal e delle attività produttive ad esso legate.

Le Parti, condividendo che la gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali costituiscono elementi importanti di competitività, hanno sottoscritto un accordo aziendale unico per tutti i siti Bolton Alimentari, quale risposta alla necessità di coniugare specificità locali con un comune indirizzo nella definizione degli strumenti di partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





1. RELAZIONI INDUSTRIALI

E' costituito il Coordinamento Nazionale RSU/RSA rete vendita con le OO.SS. Nazionali e Provinciali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL al quale si riconosce la competenza in materia d'informazione annuale, negoziazione del premio variabile, definizione dei modelli di relazione e d'indirizzo delle tematiche peculiari delle diverse Unità produttive .

Il coordinamento e' composto dai componenti delle RSU/RSA rete vendita in carica e appartenenti alle OO.SS. sopracitate.

Si terranno due incontri annuali, previsti di norma in autunno e in primavera, in merito ai temi e alle aree d'intervento di seguito riportate, fermo restando le materie previste dal CCNL:

1. le prospettive economiche e di mercato della società;
2. i volumi complessivi per ogni stabilimento;
3. l'andamento degli Investimenti e delle Innovazioni di Prodotto;
4. la situazione delle professionalità espresse, la formazione, lo sviluppo professionale del personale;
5. l'andamento degli indicatori fissati come obiettivi del premio variabile;
6. l'andamento occupazionale;
7. la situazione aderenti ad Alifond;
8. eventuali necessari aggiornamenti rispetto ad informazioni fornite al CICEB.

In occasione degli incontri informativi annuali la Direzione Aziendale consegnerà alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. con 6 giorni di anticipo sulla data dell'incontro prevista la relativa documentazione.

Le Parti, consapevoli della necessità di proseguire su un proficuo processo di integrazione tra le diverse realtà organizzative ad oggi presenti in Bolton Alimentari, convengono di istituire una commissione bilaterale paritetica e non negoziale – composta di 6 RSU - finalizzata alla disamina delle specificità caratteristiche di ciascun sito.

Il risultato del lavoro di tale commissione formerà oggetto di informazione da effettuarsi in occasione dell'incontro di informativa annuale entro l'ultimo anno di vigenza del presente accordo.

2. WELFARE E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le Parti condividono che il sistema di welfare costituisce un valido strumento di gestione razionale ed integrata dell'erogazione di servizi a sostegno dei lavoratori anche in presenza di diverse titolarità negoziali. Le OO.SS. prendono atto che nell'ambito del Gruppo Bolton tale sistema di gestione centralizzata garantisce l'efficacia delle azioni sopraindicate.

Nell'ambito di tale sistema le Parti condividono che – attraverso specifici incontri con le RSU di sito – si esaminerà l'andamento dei singoli servizi erogati dal programma "Bolton for You" e sarà valutata congiuntamente la coerenza delle politiche di welfare del gruppo con le peculiari esigenze locali, anche al fine di elaborare proposte correttive, fermo restando l'indirizzo comune ai servizi del programma di Gruppo



ASSOLOMBARDA

- centrato sulle 4 Aree: Salute, Famiglia, Risparmio e Tempo Libero - e l'onere complessivo a carico della società.

3. OCCUPAZIONE

La Direzione Aziendale e le organizzazioni sindacali, preso atto che il sistema di gestione dei flussi occupazionali in atto ha dato risultati positivi, intendono formalizzarlo e renderlo più stabile e trasparente, attraverso la realizzazione di un percorso di stabilizzazione occupazionale progressivo basato su criteri condivisi e formalizzati come di seguito indicato.

Tale percorso garantirà che i lavoratori stagionali, sulla base di una graduatoria formulata applicando i criteri di seguito indicati, qualora si rendesse necessaria l'assunzione a tempo indeterminato e con contratto di lavoro part-time verticale per le medesime mansioni, avranno diritto di precedenza.

Analoga procedura si utilizzerà per i lavoratori part-time verticali allorquando si rendessero necessarie trasformazioni a tempo indeterminato e pieno o nell'ipotesi di incremento dell'orario di lavoro part-time.

Tale precedenza verrà attuata sulla base di una graduatoria definita su due criteri a cui verranno attribuiti i punteggi specifici concordati:

- Professionalità
- Competenze Organizzative

A parità di punteggio si prenderanno in considerazione i criteri integrativi di:

- Anzianità aziendale
- Carichi di famiglia

La sommatoria dei punteggi stabilirà la graduatoria cui l'Azienda si atterrà nel procedere alle assunzioni, fatto salvo le norme previste per l'assunzione delle fasce deboli.

Resta inteso che qualora all'interno della graduatoria non vi fossero le professionalità necessarie, la Direzione le ricercherà nel mercato del lavoro.

La Direzione Aziendale e le R.S.U. si incontreranno entro il mese di Ottobre 2014 per iniziare i lavori che porteranno a definire congiuntamente in dettaglio i criteri di cui sopra, i valori ponderali dei medesimi e le griglie di valutazione per la formazione della graduatoria.

La società al fine di favorire l'occupazione giovanile, proseguirà nella realizzazione di attività di tirocini formativi per i giovani neolaureati, che considera esperienze propedeutiche al conseguimento di opportunità di stabile occupazione. Di tali iniziative l'azienda informerà le RSU di sito.

4. PERSONALE IMPIEGATIZIO

Per il personale impiegatizio con orario di lavoro a giornata, viene stabilita una flessibilità di orario in entrata ed in uscita come di seguito specificato:

- In entrata dalle h. 8.00 alle h. 9.00 ed in uscita dalle h. 17.00 alle h. 18.00

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

- Il recupero del tempo di lavoro derivante dall'ingresso effettuato nella fascia di entrata di cui sopra si intende per frazioni di minuti e deve essere effettuato entro la medesima giornata.
- Al fine di garantire al personale una maggiore flessibilità con la quale far fronte ad esigenze eccezionali legate all'ingresso al lavoro, viene introdotta una tolleranza pari a 15 minuti (fino dunque alle 9.15). Il recupero di tale ritardo potrà avvenire in frazioni di minuti e dovrà essere effettuato entro la stessa giornata.

Una differente gestione degli orari viene mantenuta per il personale impiegatizio che svolge attività anche su turno, in relazione ad esigenze produttive e di logistica.

Viene concesso l'utilizzo dei permessi EXFRO con unità minime di 30 minuti.

Tale nuovo regolamento dell'orario di lavoro avrà decorrenza dall'1 gennaio 2015.

5. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

Le Parti convengono che la formazione dei lavoratori costituisce uno strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti.

Negli ultimi tre anni, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi in futuro, attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma dell'*e-learning* e attraverso la forma di addestramento per affiancamento sul campo) su contenuti di natura tecnica ed organizzativa, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.

In tale logica, le Parti concordano di istituire il libretto formativo del lavoratore su cui la Direzione annoterà tutti gli eventi formativi attuati in Azienda. Sarà consegnato al lavoratore compilato entro un mese dalla richiesta.

Viene confermata la prassi in atto di attribuzione di mezz'ora di formazione sui diritti del lavoro e sindacali a disposizione delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo nell'ambito degli interventi formativi per gli operatori neo-assunti.

Le Parti condividono l'obiettivo di incentivare, riconoscere e premiare, anche nella logica della polivalenza, le competenze organizzative degli operatori degli stabilimenti che, pur non modificando il contenuto sostanziale delle mansioni prevalenti, evidenzino un apporto migliore da parte dei lavoratori nello svolgimento dei propri compiti.

A tal fine, nel corso del 2015, in ciascun sito produttivo (Cermenate e Aprilia) svolgerà i suoi lavori una commissione paritetica non negoziale formata da 6 componenti che dovrà:

- individuare quali sono le competenze organizzative, inequivocabili ed oggettive, meritevoli di riconoscimento. A puro titolo di esempio, indicativo e non esaustivo:
 - assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle di norma richieste al livello professionale di base nell'ambito del processo produttivo;

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

- particolari abilità o competenze tecniche, descritte in modo obiettivo e dettagliato, che integrano e completano il profilo professionale di base;
 - conoscenza, capacità ed esperienza richieste dall'azienda e assicurate dal lavoratore nello svolgimento di differenti mansioni in diversi reparti/impianti produttivi tassativamente indicati;
 - responsabilità di assistenza e supporto di altri lavoratori svolgenti le medesime mansioni;
 - affidamento esplicito di lavoratori in formazione on the job per periodi di durata significativa;
 - capacità di lavorare in gruppo;
 - capacità di proporre soluzioni e gestire gli imprevisti;
- individuare due posizioni organizzative nelle quali sperimentare l'applicazione dei criteri sopra evidenziati.

Al termine dei lavori la Commissione sottoporrà alle parti stipulanti l'esito del lavoro svolto per le eventuali valutazioni negoziali, in merito ai tempi e alle modalità del riconoscimento premiante per le suddette competenze organizzative.

6. SALUTE E SICUREZZA

Le Parti condividono l'impegno rivolto a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro, per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'Azienda.

Le esigenze di sicurezza del lavoro hanno un ruolo preminente nelle scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi.

Le Parti condividono altresì che occorre continuare ad impegnarsi costantemente per raggiungere e mantenere obiettivi di sicurezza superiori a quelli previsti dalla legislazione vigente tramite l'applicazione di standard più rigorosi di quelli richiesti.

Le Parti continuano quindi a porsi obiettivi di continuo miglioramento sulla sicurezza del lavoro che costituisce un aspetto fondamentale nella responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti concordano che la miglior strategia preventiva in tema di salute e sicurezza non può prescindere da un idoneo e costante dialogo fra tutti gli attori nonché da una indispensabile e costante formazione.

In questo contesto viene riconosciuto alla formazione del personale un ruolo centrale sia sotto il profilo della formazione legata agli aspetti tecnici della professione e delle procedure di sicurezza, che sotto il profilo comportamentale per implementare una corretta e diffusa cultura della sicurezza.

Gli sforzi degli ultimi anni sostenuti da investimenti significativi, oltre alla parte "tecnica" della sicurezza, hanno avuto come obiettivo principale una sempre più diffusa sensibilità collettiva sul tema della sicurezza.

Allo scopo di favorire tale "cultura della sicurezza" la formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili dei servizi di Prevenzione e Protezione viene confermata quale strumento indispensabile per sostenere il miglioramento continuo.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

7. APPALTI

Fermo restando la riconferma di tutti gli accordi in essere e della disciplina contrattuale vigente, La Direzione ribadisce che è suo impegno evitare fenomeni di irregolarità.

Pertanto i contratti di appalto che Bolton sottoscrive richiedono dichiarazione da parte della società appaltatrice relativamente a:

- regolarità delle retribuzioni, dei versamenti contributivi e di imposta
- informazione e formazione sulla sicurezza ai propri lavoratori, relativamente alle rispettive mansioni

La Direzione si impegna inoltre a richiedere alle società appaltanti l'applicazione di CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

La Direzione comunica alla R.S.U. il contratto applicato dalle ditte appaltatrici.

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle RSU, su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto - da parte delle aziende appaltatrici - delle normative e dei contratti collettivi di settore sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché della formazione svolta da parte dell'impresa appaltatrice ai propri dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro.

8. POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

Riconoscendo il valore sociale della paternità viene concessa al lavoratore padre la facoltà di usufruire di un congedo speciale (di natalità), non cumulabile con analoghe iniziative che dovessero essere prese a livello legislativo e comprensivo del permesso retribuito previsto dal CCNL e del permesso obbligatorio previsto dalla L.92/2012, di 7 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione. Resta inteso che la fruizione del congedo, salvo diversi accordi presi per il rispetto delle esigenze aziendali, non può essere differita nel tempo e decorre dalla data di nascita del figlio.

9. FORZA VENDITE

Relativamente alla forza di vendite, Le Parti nel riconoscere l'importanza di tutte le componenti che intervengono nelle relazioni sindacali, hanno riconosciuto quale metodo di anticipazione e gestione delle criticità legate alla normale evoluzione di policy aziendali e regolamenti interni inerenti dotazioni e strumenti di lavoro, un metodo che si basi sulla costante e continua informazione circa lo sviluppo di tutte le tematiche che potrebbero avere un particolare impatto sulle modalità di svolgimento dell'attività della Forza Vendita.

La Direzione Aziendale e la RSA – Forza di Vendita si incontreranno a intervalli regolari – di norma almeno due volte l'anno – con lo scopo di coinvolgere preventivamente la RSA per l'informazione e la comunicazione condivisa sullo sviluppo delle future policy circa strumenti e dotazioni aziendali anche rispetto al tema comfort e sicurezza delle autovetture aziendali.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Hausmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

10. P.P.O.

Le Parti hanno convenuto di riconoscere, per gli anni 2014-15-16, a tutto il personale – ad eccezione dei dirigenti - inquadrato con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'Industria Alimentare che non beneficia del sistema incentivante sales, un Premio Per Obiettivi dei valori sotto indicati al raggiungimento dei quattro parametri al 100% degli obiettivi prefissati:

Sede Milano e Sito di Cermenate

Sito di Aprilia

2014	€ 2000	1900
2015	€ 2100	2025
2016	€ 2140	2140

Le Parti convengono i seguenti Parametri:

1° - **Produttività Totale Manodopera Diretta**: E' il rapporto tra Cartoni prodotti ed il totale delle ore di manodopera diretta (esclusi avviamenti nuovi impianti). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO.

2° - **Resa della Materia Prima**: E' il rapporto tra la quantità di materia prima inscatolata e la quantità materia prima estratta da cella. Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO.

3° - **Qualitativo – Conformità prodotto**: E' la percentuale delle lattine bloccate e distrutte-declassate-rilavorate-cernite (per cause interne) verso il totale delle lattine prodotte (esclusi avviamenti nuovi prodotti e/o nuovi impianti). Il peso attribuito a tale Parametro equivale al 30% PPO.

Nel corso del primo trimestre di ciascuna anno, in specifici incontri con la RSU a livello di sito, saranno esaminati e definiti gli obiettivi riferiti ai parametri di cui sopra.

Ai lavoratori occupati presso la sede di Milano e destinatari del presente accordo il premio eventualmente spettante sarà calcolato sulla base dei parametri e degli obiettivi raggiunti per il Sito di Cermenate.

La determinazione dell'importo individuale del premio erogato per i primi 3 parametri, viene determinato secondo la formula: (Importo Premio/Totale Ore Lavorabili) x Ore lavorate.

Per ore lavorate si intendono le ore effettivamente prestate, ordinarie e straordinarie, con l'aggiunta delle ore di ferie, ex festività, ROL godute, assemblea, permessi sindacali retribuiti, infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria (compresa quella anticipata), ricoveri ospedalieri di almeno una settimana, assenze dei lavoratori affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 47, 2° nota a verbale lettera a. (su presentazione di specifica documentazione), congedi parentali per lutto, allattamento.

L'ulteriore 10% sarà determinato dal raggiungimento dell'obiettivo 4° parametro – Premio di Assiduità: è un premio Individuale, volto a premiare i lavoratori "più assidui".

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/1
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



Handwritten signature 'A'

Handwritten signature 'G'

Handwritten signature 'D'

Handwritten signature 'S'

Handwritten signature 'G'

Handwritten signature 'M'

Handwritten signature 'G'

Handwritten signature 'S'

Handwritten signature 'S'

Handwritten signature 'A'

7



ASSOLOMBARDA

E' previsto un meccanismo scalare in corrispondenza di "classi di assenza" che rimangono invariate per l'intera durata dell'accordo, così come definite nell'Allegato A.

Tale parametro verrà corrisposto ai lavoratori con i medesimi criteri utilizzati per il riconoscimento dei primi 3 parametri, con l'esclusione della compensazione dello straordinario.

Gli importi annui globali lordi del Premio Per Obiettivi nel triennio 2014-2015-2016, nonché i pesi percentuali attribuiti ai vari parametri sono indicati nell'Allegato B.

Al raggiungimento degli obiettivi il premio eventualmente spettante viene erogato con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto riguarda la corresponsione del PPO ai lavoratori Stagionali, Part Time Verticali, con contratto di lavoro a tempo determinato ed ai lavoratori assunti/dimessi in corso d'anno:

- il valore del premio sarà proporzionale alla durata del rapporto di lavoro
- Il premio verrà corrisposto per durate contrattuali non inferiori a 30 giorni anche derivanti dalla somma di contratti di durata inferiore nell'anno di competenza.

Resta inoltre espressamente inteso che, al verificarsi di fatti che comportino significativi cambiamenti dei sistemi di lavorazione e dei processi produttivi o altri elementi straordinari riguardanti le materie prime e/o gli impianti, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio in senso onnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza ; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno inoltre atto, ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo TFR.

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 della L. 135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per quanto concerne la Direzione Territoriale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli adempimenti.

Le Parti riconoscono che le caratteristiche del premio, così come costituito nel presente accordo, sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dalla L. 183/2011 e successive modificazioni, nonché alle circolari esplicative in materia del Ministero delle Politiche Sociali e dell'Agenzia delle Entrate.

20122 Milano Via Pantano 9
Telefono: 02 583701
Fax: 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it

Sede di Lodi:
26900 Lodi Via Haussmann 11/I
Telefono: 0371 431850
Fax: 0371 431875
lodi@assolombarda.it

www.assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152





ASSOLOMBARDA

11. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2014 e avrà scadenza al 31 dicembre 2016, e comunque sino al pagamento dell'ultima tranche.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Bolton Alimentari

[Handwritten signature]
Romy Cottones
p. Assolombarda
[Handwritten signature]

p. FLAI-CGIL

[Handwritten signature]
p. FAI-CISL
[Handwritten signature]
Caterina Velasco

p. Unindustria Como

[Handwritten signature]

p. UILA -UIL

[Handwritten signature]
Giulio Felletti
Giulio Spasari
Giovanni Aloisi
Il Coordinamento - RSU/RSA
[Handwritten signature]
Mani Massimo
Sporocoti Austria
[Handwritten signature]
puffo
Maurizio Spasari
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



IV PARAMETRO – ASSIDUITA'

Classi Assenza	Ore Assenze	Riconoscimento del Parametro
A	≤ 24 hh	150%
B	> 24 e ≤ 80 hh	100%
C	> 80 e ≤ 160 hh	50%
D	> 160 hh	0%

*Classi calcolate per lavoratori full time. Per periodi di lavoro inferiori all'anno le classi di assenza vengono determinate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'TA', 'OR', 'SM', 'K.T.', 'mm', 'OR', 'al', 'ce', and various scribbles.

• **PARAMETRI I – II - III**

- I parametri sono collettivi
- Gli obiettivi per questo parametro verranno fissati annualmente
- E' previsto un meccanismo a scalare, in funzione di 5 fasce di raggiungimento del parametro

• **PARAMETRO IV**

- Il parametro è individuale
- Gli obiettivi per questo parametro rimangono invariati per l'intera durata dell'accordo
- E' previsto un meccanismo a scalare, in funzione di 4 fasce di raggiungimento del parametro

Di seguito le tabelle con i valori corrispondenti – negli anni 2014 – 2015 -2016 – del premio:

SITI CERMENATE – MILANO

• **Valori:**

ANNO	PPO RAGGIUNGIMENTO PARAMETRI AL 100%				VALORE COMPLESSIVO PREMIO
	I° PARAMETRO	II° PARAMETRO	III° PARAMETRO	IV° PARAMETRO	
2014	600	600	600	200	2.000
	30%	30%	30%	10%	
2015	630	630	630	210	2.100
	30%	30%	30%	10%	
2016	642	642	642	214	2.140
	30%	30%	30%	10%	
TOTALE TRIENNI	1.872	1.872	1.872	624	6.240

• **Scalarià Premio:**

Scalarià parametri

	I° PARAMETRO					II° PARAMETRO					III° PARAMETRO					IV° PARAMETRO			
	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D
2014	660	600	540	480	0	660	600	540	480	0	660	600	540	480	0	300	200	100	0
	110%	100%	90%	80%	0%	110%	100%	90%	80%	0%	110%	100%	90%	80%	0%	150%	100%	50%	0%
2015	693	630	567	504	0	693	630	567	504	0	693	630	567	504	0	315	210	105	0
	110%	100%	90%	80%	0%	110%	100%	90%	80%	0%	110%	100%	90%	80%	0%	150%	100%	50%	0%
2016	706	642	578	514	0	706	642	578	514	0	706	642	578	514	0	321	214	107	0
	110%	100%	90%	80%	0%	110%	100%	90%	80%	0%	110%	100%	90%	80%	0%	150%	100%	50%	0%
TOTALE TRIENNI	2.059	1.872	1.685	1.498	0	2.059	1.872	1.685	1.498	0	2.059	1.872	1.685	1.498	0	936	624	312	0

SITO APRILIA

• Valori:

PPO RAGGIUNGIMENTO PARAMETRI AL 100%					VALORE COMPLESSIVO O PREMIO
ANNO	I° PARAMETRO	II° PARAMETRO	III° PARAMETRO	IV° PARAMETRO	
2014	570	570	570	190	1.900
	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>10%</i>	
2015	608	608	608	201	2.025
	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>10%</i>	
2016	642	642	642	214	2.140
	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>30%</i>	<i>10%</i>	
TOTALE TRIENNIO	1.820	1.820	1.820	605	6.065

• Scalarità Premio:

Scalarità parametri

	I° PARAMETRO					II° PARAMETRO					III° PARAMETRO					IV° PARAMETRO			
	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D	FASCIA E	FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	FASCIA D
	2014	627	570	513	456	0	627	570	513	456	0	627	570	513	456	0	285	190	95
	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>150%</i>	<i>100%</i>	<i>50%</i>	<i>0%</i>
2015	668	608	547	486	0	668	608	547	486	0	668	608	547	486	0	302	201	200	0
	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>150%</i>	<i>100%</i>	<i>50%</i>	<i>0%</i>
2016	706	642	578	514	0	706	642	578	514	0	706	642	578	514	0	321	214	107	0
	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>110%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>80%</i>	<i>0%</i>	<i>150%</i>	<i>100%</i>	<i>50%</i>	<i>0%</i>
TOTALE TRIENNIO	2.001	1.820	1.638	1.456	0	2.001	1.820	1.638	1.456	0	2.001	1.820	1.638	1.456	0	908	605	402	0

12

SIT

(Handwritten signatures and scribbles in blue ink)